

**KOMPETENSI, REWARD DAN PUNISHMENT
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (KASUS PADA PERUSAHAAN PT. PUTERA
GRIYA SENTOSA)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II
pada Jurusan Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana**

Oleh:

VIVIT SYARAFINA
P 100 170 059

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**KOMPETENSI, REWARD DAN PUNISHMENT
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (KASUS PADA PERUSAHAAN PT. PUTERA
GRIYA SENTOSA)**

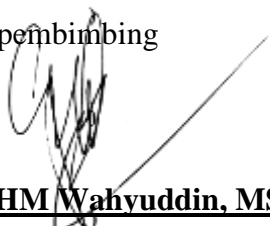
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

VIVIT SYARAFINA
P 100 170 059

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen
pembimbing



Prof. Dr. HM Wahyuddin, MS.

NIDN : 0604075802

HALAMAN PERSETUJUAN

**KOMPETENSI, REWARD DAN PUNISHMENT
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (KASUS PADA PERUSAHAAN PT. PUTERA
GRIYA SENTOSA)**

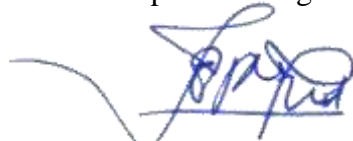
PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

VIVIT SYARAFINA
P 100 170 059

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen
pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Imronudin', is written over a horizontal line.

Imronudin, Ph.D.

NIDN : 0613027001

HALAMAN PENGESAHAN

**KOMPETENSI, REWARD DAN PUNISHMENT
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (KASUS PADA PERUSAHAAN PT. PUTERA
GRIYA SENTOSA)**

Oleh:

VIVIT SYARAFINA
P 100 170 059

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 15 Juni 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan penguji:

- 1. Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D.**
(Ketua Dewan Penguji)
- 2. Prof. Dr. HM Wahyuddin, MS.**
(Anggota I Dewan Penguji)
- 3. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D.**
(Anggota II Dewan Penguji)

()

()

()

**Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

NIDN : 0014056201

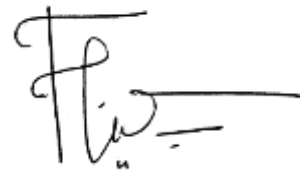
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, Mei 2021

Penulis



Vivit Syarafina
P 100 170 059

KOMPETENSI, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Kasus Pada Perusahaan Pt. Putera Griya Sentosa).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis pengaruh kompetensi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa (PGS). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putera Griya Sentosa. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan PT. Putera Griya Sentosa sebanyak 42 karyawan melalui teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang disebar ke semua anggota populasi. Kemudian dilakukan analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS) – SEM* dengan bantuan *software SmartPLS* versi 3.3.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak dimediasi oleh disiplin kerja. (2) *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dimediasi oleh disiplin kerja. (3) *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak dimediasi oleh disiplin kerja. (4) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Kompetensi, *Reward*, *Punishment*

Abstract

The purpose of this study is to analyse the influence of competence, reward and punishment on the performance of employees mediated by employee job discipline PT. Putera Griya Sentosa Company. This research is a type of quantitative research. This research population is the entire employees of PT. Putera Griya Sentosa Company. This research sample is the entire population of PT. Putera Griya Sentosa employees as many as 42 employees through saturated sampling techniques with determination of samples spread to all members of the population. Then the data analysed using the Partial Least Square (PLS) – SEM with the help of software SmartPLS version 3.3.2. The research result show that: (1) Competence has no effect on employee performance and is not mediated by job discipline. (2) Reward influential to employee performance and mediated by job discipline. (3) Punishment has no effect on employee performance and is not mediated by job discipline. (4) Job discipline influential on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Job Discipline, Competence, *Reward*, *Punishment*

1 PENDAHULUAN

Perusahaan pada era globalisasi ini harus dapat mempersiapkan usahanya untuk dapat bersaing di pasar lokal, nasional bahkan global. Persaingan dunia bisnis saat ini sudah semakin ketat, jika suatu usaha hanya terpaku pada sistem lama yang belum menumbuhkan teknologi, kreatifitas dan inovasi maka bisa dilihat beberapa waktu kedepan usaha tersebut akan lenyap ditelan oleh perkembangan perusahaan yang sudah lebih jauh menerapkan teknologi, inovasi dan kreatifitas. Haag dan Keen (1996) dalam (Dewi, 2016) menyebutkan bahwa Teknologi Informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Komponen-komponen yang mendukung teknologi informasi dan komunikasi diantaranya adalah komputer (sistem komputer), komunikasi, dan keterampilan bagaimana menggunakannya

Selain teknologi yang terus mengalami kemajuan, kreatifitas dan inovasi yang terus berkembang, sumber daya manusia yang unggul juga menjadi sarana kesuksesan perusahaan dalam mencapai keberhasilannya. Hal ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hartati (2020) yang menyatakan bahwa salah satu unsur terpenting yang dapat menunjang jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan), sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

PT. Putera Griya Sentosa merupakan perusahaan pengelolaan pusat perbelanjaan dan perkantoran yang bergerak di bidang perdagangan, perbelanjaan baju dan fashion eceran maupun grosir terbesar di Kota Surakarta. Penulis mencoba untuk melakukan penelitian di PT. Putera Griya Sentosa yang terletak di Pasar Kliwon Kota Surakarta, karena penulis tertarik mengenai cara pengelolaan pusat perbelanjaan, terkhususnya pada cara pengelolaan dan pengembangan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT. Putera Griya Sentosa.

Tidaklah mudah mengelola pusat perbelanjaan, karena hal ini tentunya menuntut manajemen untuk melakukan berbagai strategi agar pusat perbelanjaan yang ia kelola terus mengalami kenaikan tingkat pengunjung, namun diantara semua itu, fenomena yang muncul dan menarik untuk dibahas oleh penulis pada saat ini adalah mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam perusahaan tersebut. Penulis tertarik untuk membahas dan meneliti tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) karena manusia merupakan unsur penting dalam perusahaan. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia juga tidaklah mudah, karena hal ini berkaitan dengan kemampuan, kreatifitas, karakter, sifat dan sikap setiap orang didalam perusahaan yang berbeda-beda.

Ikhsan dkk., (2019) didalam penelitiannya menyatakan bahwa eksistensi kinerja pegawai yang terus meningkat akan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu manajemen harus mempelajari sikap, perilaku dan karakter masing-masing seorang pegawai serta membuat kebijakan atau peraturan yang dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kompetensi pegawai. kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan yang nantinya menentukan masa depan perusahaan. UU Negara Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan No. 13 pasal 6 ayat 10 tentang kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sulasmi (2016) mengatakan bahwa suatu organisasi akan terus berkembang jika didukung dengan sumber daya yang kompetitif dan mampu bersaing di kancah global. isu tentang kompetensi dan kinerja pegawai menjadi hal yang penting dan menarik dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Salah satu tindakan dari sikap perhatian kepada kompetensi pegawai adalah dengan melakukan penelitian secara komprehensif sehingga setiap organisasi mengetahui seberapa tingkat kompetensi pegawai yang sesungguhnya serta dampak tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Marhayani dkk., (2019) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang secara kausal berkaitan dengan pemenuhan kriteria yang dibutuhkan dalam menduduki suatu jabatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang perlu dipenuhi jika terdapat tuntutan dalam suatu pekerjaan. Lengkap dan kompleksnya kebutuhan sarana dan prasarana suatu perusahaan harus diimbangi dengan kompetensi pegawai yang mumpuni, informatif, inovatif, serta memiliki ide dan gagasan yang terarah ke masa depan perusahaan.

Kompetensi bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang, pemberian *reward* dan *punishment* merupakan bentuk motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih semangat dan produktif. *Reward* bertujuan dapat memotivasi para pegawai agar bekerja lebih efektif dan efisien serta mampu mencapai hasil yang melebihi standar yang telah disepakati sebelumnya, pemberian penghargaan kepada karyawan ini juga dapat memberikan kepuasan terhadap diri pegawai sebab dia akan merasa dihargai atas kontribusinya di perusahaan.

Punishment merupakan tindakan kebalikan dari *reward*, jika *reward* merupakan pemberian atas kontribusi pegawai, maka *punishment* atau hukuman merupakan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk memberikan efek jera terhadap karyawan yang lalai atas pekerjaannya dan membuat kesalahan sehingga merugikan perusahaan, hal ini dilakukan sebagai pembelajaran bagi para pegawai disuatu perusahaan. Novarini dan Imbayani, (2019)

menyatakan bahwa hukuman bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang melanggar, menjaga peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dalam hal ini hukuman diberikan ketika perilaku yang tidak diharapkan ditampilkan oleh orang yang bersangkutan atau orang yang bersangkutan tidak merespon atau tidak menampilkan perilaku yang diharapkan.

Sikap dan perilaku seorang karyawan dalam perusahaan tentunya akan menjadi budaya bekerja bagi individu karyawan itu sendiri yang tentunya juga akan memberikan pengaruh sikap kerja kepada anggota karyawan lainnya. Sikap disiplin kerja yang baik pada dasarnya akan tumbuh dan berasal dari kesadaran manusia itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Yuliandi dan Tahir (2019) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi akan tercermin dari tanggungjawabnya sebagai karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Razak dkk., (2018) Seseorang dengan sikap disiplin kerja yang tinggi akan mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku serta loyal terhadap perusahaan, seperti datang dan pergi sesuai waktu yang telah ditentukan, mengerjakan pekerjaannya on time/ tepat waktu, melakukan lembur jika diperlukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan karyawan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia juga berupa suatu kegiatan organisasi dalam upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang andal dan berkualitas melalui proses perencanaan, pengorganisasian, implementasi dan pengendalian sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kapabilitas dari karyawan-karyawannya, jika suatu perusahaan tidak mampu menyaring dan mengelola karyawannya dengan baik, hal ini akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Kebijakan perusahaan yang terus mengalami perubahan mendorong perusahaan untuk menyaring karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan teknologi informasi dan memiliki perspektif untuk terus belajar, berkembang dan maju.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang tertulis diatas, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan memformulasikan judul **“KOMPETENSI, REWARD, DAN PUNISHMENT PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (KASUS PADA PERUSAHAAN PT.PUTERA GRIYA SENTOSA)”**.

2 METODE

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan lain sebagainya (Sutama, 2010: 43). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai manajemen PT. Putera Griya Sentosa yang mana pegawai nya berjumlah 42 orang. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai sebanyak 42 orang. Penelitian ini akan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang disebar ke semua anggota populasi. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009: 85). Kemudian dilakukan analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) – SEM dengan bantuan software SmartPLS versi 3.3.2.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel
Path Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.887	7.447	0.000	Hipotesis diterima
KOMPETENSI -> DISIPLIN KERJA	-0.024	0.102	0.919	Hipotesis ditolak
KOMPETENSI -> KINERJA KARYAWAN	-0.151	1.251	0.212	Hipotesis ditolak
PUNISHMENT -> DISIPLIN KERJA	0.340	1.403	0.161	Hipotesis ditolak
PUNISHMENT -> KINERJA KARYAWAN	0.065	0.448	0.654	Hipotesis ditolak
REWARD -> DISIPLIN KERJA	0.501	2.134	0.033	Hipotesis diterima
REWARD -> KINERJA KARYAWAN	0.079	0.509	0.611	Hipotesis ditolak

(Sumber: Data yang diolah, 2021)

Tabel
Specific Indirect Effect

Persamaan	Original Sample (O)		T Statistics (O/STDEV)	P Values		Keterangan
	Indirect effect (p1.p2)	Direct Effect (p.3)		Indirect effect (p1.p2)	Direct Effect (p.3)	
KOMPETENSI -> DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	-0.021	-0.024	0.106	0.916	0.212	No Effect
PUNISHMENT -> DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.301	0.340	1.385	0.167	0.654	No Effect
REWARD -> DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.445	0.501	2.118	0.035	0.611	Indirect Only (full mediation)

(Sumber: Data yang diolah, 2021)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel, diketahui bahwa:

a. H1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Hasil menunjukkan hipotesis ditolak. Sebab, berdasarkan tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t statistik $1,251 < 1,96$ dan *p-value* $0,212 > 0,05$. Selain itu, berdasarkan pengujian *intervening* pada tabel *specific indirect effect* diketahui bahwa disiplin kerja juga tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t statistik $0,106 < 1,96$ dan *p-value* $0,916 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak dimediasi oleh disiplin kerja.

b. H2. Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Hasil menunjukkan hipotesis diterima. Sebab, berdasarkan tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t statistik $0,509 < 1,96$ dan *p-value* $0,611 > 0,05$. Selain itu, berdasarkan pengujian *intervening* pada tabel *specific indirect effect* diketahui bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t statistik $2,118 > 1,96$ dan *p-value* $0,035 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

c. **H3. Punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.**

Hasil menunjukkan hipotesis ditolak. Sebab, berdasarkan tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t statistik $0,448 < 1,96$ dan *p-value* $0,654 > 0,05$. Selain itu, berdasarkan pengujian *intervening* pada tabel *specific indirect effect* diketahui bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan Hasil nilai t statistik sebesar $1,385 < 1,96$ dan *p-value* $0,167 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak dimediasi oleh disiplin kerja.

d. **H4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Hasil menunjukkan hipotesis diterima. Sebab, berdasarkan tabel *path coefficient* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Hasil nilai t statistik sebesar $7,447 > 1,96$ dan *p-value* $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan pada tabel *specific indirect effect* diatas, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memediasi pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* pada *indirect* konstruk yang signifikan (*p-value* = 0,035). Kemudian merujuk pada *p-value* dari *direct* konstruk yang memiliki nilai sebesar 0,611 (*p-value* > 0,05) yang artinya tidak signifikan, sehingga dikatakan bahwa pengaruh mediasi dari disiplin kerja adalah penuh (*full- mediation*).

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Putera Griya Sentosa tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat kedisiplinannya dan juga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.
2. *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* atau penghargaan akan meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa.
3. *Punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak dimediasi oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pemberian *punishment/* hukuman terhadap karyawan, tidak memberikan efek atau pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan dan juga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putera Griya Sentosa.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Putera Griya Sentosa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

4.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah disebutkan diatas, maka saran untuk perusahaan adalah:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa kompetensi dan *punishment* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya manajemen perusahaan lebih gencar merangsang kompetensi dan kemampuan setiap karyawan dan lebih memperhatikan penerapan sistem pemberian hukuman

untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan agar karyawan memiliki kemauan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya didalam perusahaan.

- b. Hendaknya perusahaan memperbesar atau mempertahankan sistem reward agar disiplin kerja meningkat, dan memperketat disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan mengalami tingkat peningkatan yang signifikan.

4.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah disebutkan diatas, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah:

- a. Memperluas objek penelitian dengan cara menambah sampel penelitian tidak hanya di satu perusahaan saja tetapi dapat dilakukan di perusahaan sejenis lainnya dan menganalisis data dengan model uji yang berbeda agar mendapatkan hasil penelitian yang maksimal.
- b. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi. Sebab, dalam penelitian ini hanya mencakup pada satu perusahaan yang ruang lingkupnya tidak terlalu luas sehingga penelitian tidak dapat digeneralisasi terhadap perusahaan lainnya yang memiliki ruang lingkup yang lebih luas.
- c. Memperluas cakrawala keilmuan serta menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu memberikan hasil penelitian yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. D. U. (2016). Pelayanan Publik Berbasis ICT di Desa Ubung kaja, Denpasar Bali. *Proceeding Penelitian Kualitatif Seminar Nasional Penelitian Kuantitatif Membangun Keindonesiaan*, 1129–1144.
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Ikhsan, M., Reni, A., & Hakim, W. (2019). Effects of Work Motivation , Competence and Compensation on Agent Performance through Job Satisfaction: Study at Orudential Life Assurance in Makassar. *Hasanudiin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60–71.
- Marhayani, Musnadi, S., & Ibrahim, M. (2019). Effect of Competence and Employee Commitment To Employee Performance: Job Satisfaction As a Mediator (Study on Watering Office of Aceh Province). *International Journal of Business Management and Economic Review*, 2(1), 15–27. http://ijbmer.org/uploads2019/BMER_2_75.pdf
- Novarini, & Imbayani. (2019). The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal of Applied Business & International Management*, 4(1), 1–12.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://doi.org/10.32479/irmm.7167>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sulasmis, S. (2016). The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees. *International Journal of Advanced Research*, 3, 378–396. <http://www.journalijar.com>
- Sutama. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan* (Cetakan Pe). Fairuz Media.
- Yuliandi, & Tahir, R. (2019). Work discipline, competence, empowerment, job satisfaction, and employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7209–7215. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6221.098319>